

Kapocs

2017/2. XVI. évfolyam 73. szám



**A munka-család
interferencia
áttekintése a
szakirodalom
tükrében**

**A párkapcsolat
kialakulása, minősége
és stabilitása az
afrikai-magyar vegyes
kapcsolatokban**

**Reziliens serdülők a
gyermekotthonokban**

**Fiatalok társadalmi
részvétel témában
szerzett tapasztalatai
és véleménye a
luxemburgi ajánlások
nyomán**

**Dr. Pári András az
ikerkutatásról**

**Magyar társadalom-
és szociálpolitika –
könyvismertető**

**Ifjúság 2016:
a gyorsjelentés –
rövid összegzés**

Tartalom

Mihálka Mária A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében	3
Komolafe Cinderella – Komolafe Magdolna A párkapcsolat kialakulása, minősége és stabilitása az afrikai-magyar vegyes kapcsolatokban	13
Nagy Gábor – F. Lassú Zsuzsa Flow-ban, békében a világgal – Reziliens serdülők a gyermekotthonokban	27
Béres Orsolya – Sebestyén Virág Fiatalok társadalmi részvétel témában szerzett tapasztalatai és véleménye a luxemburgi ajánlások nyomán	39
Szombathelyi Szilvia Dr. Pári András az ikerkutatásról	49
Farkas Péter Ferge Zsuzsa: Magyar társadalom- és szociálpolitika – könyvismertető	53
Papházi Tibor Ifjúság 2016: a gyorsjelentés – A Magyar Ifjúság 2016 adatfelvétel első eredményei	55
Abstracts	57
Szerzőink	58

Kapocs ■ XVI. évfolyam 73. szám

- Főszerkesztő: Farkas Péter ■ Szerkesztőség: Dr. Bagi Krisztina, Baranyai Szilvia, Halász Mariann, Jakubeczné Nagy Katalin, Paksi Adrienn, Dr. Papházi Tibor, Dr. Pári András, Sebestyén Virág, Szombathelyi Szilvia Klára, Teklovics Boglárka ■ Szerkesztőbizottság: Prof. Dr. Bagdy Emőke, Domszky András, Dr. Pikó Bettina, Prof. Dr. Pusztai Gabriella, Dr. Rosta Andrea, Prof. Dr. Schadt Mária, Dr. Szabó-Tóth Kinga, Szécsi Judit, Dr. Török Péter
- Szerkesztőségi elérhetőség: Farkas Péter peter.farkas@emmi.gov.hu
- Kiadja: Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.
- Felelős kiadó: Lebovits Gábor ■ Kiadóhivatal: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
- Nyomás: L'Harmattan Kiadó Kft. ■ Címlapforó: Béres Orsolya ■ ISSN 1588-7227 ■ Megjelenik negyedévente ■ A folyóiratban megjelenő írások nem feltétlenül tükrözik a Szerkesztőség álláspontját
- Meg nem rendelt kéziratokat nem őrzünk meg és nem küldünk vissza.

A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében

A munka és a család életterületének összeegyeztetése nehéz feladat. Különböző szerepekben kell megfelelni az életben, ahol a munka és a család ugyanazért az erőforrásokért verseng, azonban az erőforrások az egyén számára korlátozottan állnak rendelkezésre. Ennek következtében, kialakulhatnak szerepkonfliktusok a munkával és a családdal kapcsolatos szerepek során. A modern elméletek azonban a pozitív, gazdagító és kiegyensúlyozó hatásra hívják fel a figyelmet.

Kulcsszavak: munka-család interferencia, munka-család konfliktus, munka-család gazdagítás, munka-család egyensúly

Bevezetés

Napjainkban a legtöbb ember számára kihívást jelent a munka és a család életterületének összeegyeztetése. A munkahelyi és a családi élet összeegyeztetéséből adódó nehézségek jelentős terhet jelentenek a munka világában, mind az egyénre, mind pedig a munkahelyi környezetre, valamint a társadalomra. A segítő hivatásúak körében a kialakulás valószínűsége fokozott, hiszen a munkahelyi és a családi élet összeegyeztetéséből adódó nehézségek nagymértékben érinthetik ezen foglalkozási csoport szereplőit. Ennek hátterében állhat a foglalkozás jellegéből adódó magas emocionális megterhelés, illetve mindazok a szerepek, amelyeket a család és a munka területén el kell látniuk (Ádám 2008).

Minden szerepben más szerepelvárásoknak kell megfelelni, a különböző szerepelvárások egyidejű fennállása többféle válaszreakciót kiválthat. Egyes elméletek azt hangsúlyozzák, hogy olyan válaszreakciók aktivizálódhatnak, amelyek egy vagy több szerep ellátását megnehezíthetik. S szerepkonfliktusok, valamint a stresszel kapcsolatosan következményként pszichés és szomatikus megbetegedések alakulhatnak ki, mint stressz, szorongás vagy akár kiégés.

Tanulmányomban röviden áttekintem a munka-család interferencia elméleteit: a klasszikus elméleteket, a szerepekkel kapcsolatos elméleteket, azon belül a munka-család konfliktust, s a modern elméleteket: a munka-család gazdagítás és a munka-család egyensúly fogalmát. Továbbá, az egyes elméletek fejlődési útját, valamint a munka-család interferencia területén megvalósult kutatások legjelentősebb nemzetközi és hazai eredményeit.

A munka és a család életterületével foglalkozó elméletek

A munka-család életterülettel foglalkozó kutatások legátfogóbb fogalma a munka-család interferencia vagy kölcsönhatás, amely a két életterület összeegyeztetésére vonatkozik (Gesztler 2014). Geurts és Demerouti (2003) a munka és a család életterületeinek kapcsolatát vizsgáló elméleteket három csoportra osztja: klasszikus elméletekre, szerepekkel kapcsolatos elméletekre, és modern elméletekre.

Klasszikus elméletek

A klasszikus elméletek közé sorolhatjuk a szegmentációt, a kompenzációt, az áthatást és a kongruenciát (Edwards és Rothbard 2000).

A szegmentáció elmélete határozottan elválasztja egymástól a munka és a család életterületeit, hangsúlyos, hogy egyik életterület sincs hatással a másikra. Dubin (1956) szerint a két életterület abszolút (mind pszichológiailag, mind fizikailag, az időre s a funkcióra tekintettel is) különálló egységként kezelendő.

A kompenzáció elmélete szerint a munka és a család életterülete negatív kapcsolatban áll egymással, az egyik életterülettel való elégedetlenség arra ösztönzi az egyént, hogy a másik életterületen keresse az elégedettséget. Két formája különíthető el: 1) az elégedetlenséget okozó életterületen az egyén csökkenti a bevonódását, s növeli az elégedettséget okozó életterületen, 2) az egyén az egyik életterületen megélt elégedetlenségét úgy oldja fel, hogy pozitív, a szükségleteit kielégítő kimeneteket keres a másik életterületen (Edwards és Rothbard 2000).

Az áthatás a munka-család viszonylatában úgy valósul meg, hogy a munka hatással van a családra vagy fordítva, oly módon, hogy a két életterület egymáshoz hasonlóbbá válik (Crouter 1984). Negatív és pozitív áthatások is megjelenhetnek (Grzywacz és Marks 1999).

A kongruencia a munka és a család életterületeinek hasonlóságára a belső pszichikus állapot viselkedéssel való egybevághására utal (Edwards és Rothbard 2000).

A szerepekkel kapcsolatos elméletek

A szerepekkel kapcsolatos elméletek közé tartozik az erőforrások szükségessége, illetve az ennek kritikájaként értelmezhető bővítési megközelítés, és a munka-család konfliktus elmélete (Edwards és Rothbard 2000). Az egyéneknek egyszerre több szerepet kell betölteniük, amely szerepek életük során folyamatosan változhatnak lehetnek, mind mennyiségi, mind minőségi szempontból.

A szűkös erőforrások elmélete szerint az embereknek korlátozottan áll rendelkezésre a figyelem, az idő, az energia. Így ennek következtében, amikor az egyéneknek egyszerre több szerepben kell megfelelniük, ezeket a korlátozott erőforrásokat meg kell, hogy osszák a különböző szerepeik között. A szerepek közötti megfelelő időbeli, figyelembeli és energiabeli megosztás fontos tényezővé válik, azonban minél több szerepben érintett az egyén, annál nagyobb a valószínűsége, hogy az egyik szerepben való helytállás megnehezíti a másikban való helytállást, ennek következtében erőforrásai kiapadnak, s kialakulhat a szerepstressz (Goode 1960).

A bővítési megközelítés felhívja a figyelmet arra, hogy több szerep egyidejű gyakorlása nem feltétlenül jár együtt negatív következményekkel, sőt az akár pozitív következményeket is eredményezhet. Sieber (1974) szerint az egyidejűleg több szerepet is betöltő személyek esetében a szerepek halmozódásából eredő stressz, az abból megszülető előnyök felülírhatják. Négy pozitív következmény jelölhető meg Sieber szerint: a szerepprivilegiumok, a státuszbiztonság, a státusz fejlesztéséhez és a szerepben nyújtott teljesítményhez kapcsolódó erőforrások megszerzése, a személyiség gazdagodása.

A munka-család konfliktus elmélet is a szerepekkel kapcsolatos elméletek közé sorolandó, azon belül is: a szűkös erőforrások elméletének alkalmazása a munka, és a család viszonyrendszerére. Az elmélet szerint a munka és a család életterülete ugyanazért az erőforrásokért (idő, figyelem, energia) verseng, azonban ezek az erőforrások az egyén számára korlátozottan rendelkezésre álló erőforrások (Greenhaus és Powell 2003). A munka-család konfliktus szerepközi konfliktusként fogalmazható meg, ahol a munka és a család életterületéhez tartozó szerepelvárások kölcsönösen inkompatibilisek (Greenhaus és Beutell 1985). A munka-család konfliktus során két vagy több terület egyidejű nyomásáról beszélhetünk, amelynek a fő jellemzője, hogy ha az egyiknek eleget teszünk, akkor az megnehezíti a másik vagy a többi területen való megvalósulást (Katz és Kahn 1978).

Az egyén kénytelen a rendelkezésére álló erőforrásokat megosztani a munka és a család életterülete között, de gyakran előfordul, hogy az egyik életterület szerepeinek való megfelelés megnehezíti, vagy egyenesen lehetetlenné teszi a másik életterületen jelentkező szerepek betöltését. Az egyén nem tud megfelelni párhuzamosan az életterületekből következő szerepelvárásoknak, s kialakul a szerepkonfliktus a munkával és a családdal kapcsolatos szerepei során (Greenhaus és Beutell 1985).

Greenhaus és Beutell (1985) a konfliktusról úgy beszél, mint kétirányú folyamatról, különbséget tesznek a munkahelyfüggő (work-to-family conflict) és a családfüggő (family-to-work conflict) munka-család konfliktus között. A munkahelyfüggő munka-család konfliktus esetében a munka területén keletkezett probléma okoz feszültséget a családi életben, a családfüggő munka-család konfliktus esetében éppen fordítva, a családi élet problémái okoznak a munka területén feszültséget.

A jelenség bizonyos kutatók szerint reciprok jellegű, azt feltételezhetjük, ha az egyén az egyik irányú konfliktust megéli, akkor valószínűleg a másik irányt is megéli párhuzamosan (Greenhaus és Beutell 1985, Greenhaus és Powell 2003, Rantanen 2008). Azonban a kutatók többsége szerint két önálló folyamatról beszélhetünk s a két irány között nincs együtt járás (Grzywacz és Marks 2000, Biswas és Hassan 2009, Leaptrott és McDonald 2009).

Greenhaus és Beutell a munka-család konfliktus három formáját különíti el: az időalapú, a stresszalapú és a magatartás alapú munka-család konfliktust (Greenhaus és Beutell 1985).

Az időalapú munka-család konfliktus esetében azt láthatjuk, hogy az egyik életterület szerepelvárásainak kielégítésére fordított idő (pl. munkaóra, túlóra, stb.) felemészti a másik életterület elvárásainak kielégítésére szükséges időt. A stresszalapú munka-család konfliktus esetében az egyik életterületről származó stressz (pl. elégedetlenség, fáradtság, stb.) ellehetetleníti a másik életterület kihívásainak való megfelelést. A magatartás alapú munka-család konfliktus szerint az egyik életterületen bevált magatartásformák (pl. vezetés-irányítás, problémamegoldás, stb.) a másik életterületen nem alkalmazhatóak eredménnyel, ugyanakkor az egyén nem képes a bevált viselkedéstől feladására, még akkor sem, ha annak eredménytelenségét megtapasztalja.

Mind a három típusú munka-család konfliktus esetében megkülönböztethető a munka hatása a családra (a továbbiakban WIF) és a család hatása a munkára (a továbbiakban FIW). A WIF esetében a munka életterülete hat negatívan valamilyen családi tényezőre, míg a FIW esetében éppen fordítva, a család életterülete hat negatívan a munkához kapcsolódó tényezőre (Gutek, Searle és Klepa 1991).

A munka-család konfliktussal foglalkozó legtöbb elméleti modellben a következő alapvető elemeket találjuk: a munka és a család életterületeire vonatkozó előzményeket, a munka, a család életterületeire és az élet egészére vonatkozó következményeket, a munka-család konfliktus két irányát leíró változókat, úgynevezett mediáló változókat (Michel és mtsai 2009).

A leggyakrabban azonosított előzmények: *munkahelyi/családi társas támogatás* (Frone és munkatársai 1997, Carlson és Perrewé 1999, Michel és mtsai 2009), *munkahelyi/családi bevonódás* (Kanungo 1982, Frone és munkatársai 1992, Carlson és Perrewé 1999, Carlson és Kacmar 2000, Michel és mtsai 2009, Makra, Farkas és Orosz 2012), *munkahelyi/családi szerepkonfliktus* (Kahn és mtsai 1964, Carlson és Perrewé 1999, Carlson és Kacmar 2000, Michel és mtsai 2009), *munkahelyi/családi időigény* (Frone, Yardley és Marker 1997, Carlson és Perrewé 1999, Carlson és Kacmar 2000, Michel és mtsai 2009), *munkahelyi/családi szerep-kétértelműség* (Kahn és mtsai 1964, Carlson és Perrewé 1999, Carlson és Kacmar 2000, Michel és mtsai 2009).

A leggyakrabban vizsgált következmények: *munkahelyi/családi elégedettség; étellel való elégedettség* (Carlson és Perrewé 1999, Carlson és Kacmar 2000, Michel és mtsai 2009).

A legismertebb munka-család konfliktusmodellek Frone és munkatársai (1992, 1997), Carlson és Perrewé (1999) és Carlson és Kacmar (2000) nevéhez köthetők.

Frone és munkatársai modellje

A modell középpontjában a munka és a család életterületei közötti konfliktust helyezték el. Frone és munkatársai (1997), Frone 1992-es modelljét fejlesztették tovább. A modellben nem használják a WIF és a FIW fogalmát, de a work-to-family conflict megfeleltethető a WIF-nek, míg a family-to-work conflict a FIW-nek, ezt a fogalomalkotás során is jelölik, amely szerint az egyik életterületen lévő szerep(ek)ben való megfelelés akadályozza a másik életterületen lévő szerep(ek)ben való megfelelést.

A modell nem fogad el közvetlen oda-vissza hatást a WIF és a FIW között, csak közvetett hatások érvényesülnek közöttük. A munkahelyi stressz, illetve a munkahelyi túlterhelés, a munkára fordított idő következtében megnövekedett WIF közvetlen módon nem hat a FIW-re, csak a növekvő családi stresszen és elégedetlenségen, illetve a fokozódó családi túlterheltségen, a családra fordított időn keresztül (Frone és mtsai 1997).

Az előzményváltozók tekintetében, megkülönbözteti a közeli (közvetlen) és a távoli (közvetett) előzményeket. A modell közeli előzményei (mediátor változói) a munkára fordított idő, a szerephez kapcsolódó stressz és elégedetlenség és a szerephez kapcsolódó túlterheltség. A távoli előzményei az adott életterületen belüli társas támogatás,

illetve a FIW-nek a WIF, a WIF-nek a FIW. A társas támogatás mindkét irányban a stressz és a túlterheltség csökkenésén keresztül fejti ki hatását (Frone és mtsai 1997).

A WIF, FIW, és az adott életterületen jelentkező stressz kapcsolatát úgy írja le a modell, hogy a WIF kizárólag a család életterületén jelentkező stresszre van hatással, a munka életterületén keletkező stresszre nincs, a FIW pedig csak a munka életterületén jelentkező stresszre hat, a család életterületén megjelenőre nem. Frone és munkatársai (1997) kijelölnék egy „stresszláncot” a WIF előzménye a munkahelyi stressz és következménye a család életterületén megjelenő stressz, a FIW előzménye a családi stressz és következménye a munka életterületén megjelenő stressz.

A következményváltozók terén a modell fontosnak tartja az adott életterületeken megjelenő magatartást és magatartási szándékokat, az adott életterületen nyújtott teljesítményt. Eredményeik alapján, a munkahelyi stressz nem hatott szignifikánsan a munkateljesítményre, míg a család életterületén szignifikáns kapcsolatot találtak, s az adott életterületeken megjelenő társas támogatás sem hatott közvetlenül szignifikánsan az adott életterületen nyújtott teljesítményre, a többi változón keresztül viszont igen.

Carlson és Perrewé modellje

Carlson és Perrewé (1999) elméletében a társas támogatás szerepét vizsgálta a munka-család konfliktusban. A konfliktusra, amely létrejöhet a munka család viszonyrendszerben, egydimenziósan tekintettek, nem különböztették meg WIF-et és FIW-et, együttesen beszélnek munka-család konfliktusról, amelyre úgy tekintenek, mint mediátor változóra. A munka-család konfliktus előzményei között mindkét életterületen a szerepkonfliktust, az időigényt és a szerep-kétértelműséget jelölték meg (Carlson és Perrewé 1999).

Carlson és Perrewé (1999) modellje a társas támogatást előzményként kezeli, s bevon egy új előzményt: az adott életterületbe való bevonódást. A bevonódás közvetlenül hat a munka-család konfliktusra, s közvetetten, az időigényen keresztül. A társas támogatás közvetetten hat a munka-család konfliktus három közvetlen előzményére, a szerepkonfliktusra, az időigényre és a szerep-kétértelműségre, illetve közvetlenül az adott életterülettel való elégedettségre. A következményváltozó mindig az adott életterülettel való elégedettség.

Carlsonék empirikus vizsgálatait a modellt részben igazolták. A család életterületén a családi életbe való bevonódás, a szerepkonfliktus, az időigény és a szerep-kétértelműség közvetlenül nem hatottak a családi étellel való elégedettségre, csak a munka-család konfliktus (mediátorváltozón) keresztül. A munka életterületén a munkahelyi szerepkonfliktusok és a munka-család konfliktus között sem találtak szignifikáns kapcsolatot.

A modell hiátusa, hogy nem különbözteti meg a WIF és a FIW fogalmát, csak egyirányú kapcsolatokat ismer el, visszahatásokat nem.

Carlson és Kacmar modellje

Carlson és Kacmar (2000) újabb modelljében megkülönböztet WIF-et és a FIW-et, amelyek szintén mediátor változók, külön-külön mindkét életterületi előzményekkel és következményekkel. Az előzmények mind a munka, mind a család életterületén a bevonódás, az időigény, a szerepkonfliktus és a szerep-képtelenség.

Az egyes életterület előzményei az adott életterületen belüli következményekre közvetlenül hatnak. A korábbi modellhez képest a munkával kapcsolatos előzmények a WIF-en keresztül hatnak a család életterületére, a családdal kapcsolatos előzmények a FIW-en keresztül hatnak a munka életterületére (Carlson és Kacmar 2000).

Következményekként az életterületekkel való elégedettség, s végül az egész élettel való elégedettség szerepel. A WIF és a FIW egymásra való pozitív oda-vissza hatása már megjelenik, beemelik az időigény és a szerep-képtelenség fogalmát (Carlson és Kacmar 2000).

Michel és munkatársai modellje

Michel és munkatársai (2009) modelljében is megtalálhatók az előzőekben bemutatott fogalmak, megközelítések, amelyeket a munka és a család életterületeinek leírására alkalmazhattunk. Michel és munkatársai is megkülönböztetik az életterületek közvetlen és közvetett egymásra hatását, elkülönítik a család és a munka életterületeit, s mindkét életterületen kijelölnek előzményeket és következményeket. A munka-család konfliktus az ő megfogalmazásukban is többdimenziós, elkülönítenek WIF-et és FIW-et, amelyek mediátor változóként jelennek meg ebben a modellben is. Előzményváltozóként mind a munkahelyi, mind a családi életterület esetében megjelenik a társas támogatást, a bevonódást, a szerepkonfliktust, a szerep-képtelenséget és az időigényt. A munka és a család életterületeinek következményváltozóit, a munkával és a családi élettel való elégedettséget, összevontan az élettel való elégedettség előzményeként jelölik meg (Michel és mtsai 2009).

Elismernek közvetett hatásokat, közvetlen hatásokat és keresztthatásokat. A közvetett hatásoknak, a munka-család közötti kapcsolat konfliktus-megközelítése jelenti az elméleti alapjait, a munka és a család életterületeinek előzményei az egyén életében a munka és a család közötti konfliktushoz vezetnek, amely kihat a munka és a család életterületére. A közvetlen hatások esetében a szegmentációs elméletek biztosítják az elméleti hátteret, ahol is egy adott életterület előzménye az adott életterületen belüli következménnyel jár. A keresztthatások közé sorolhatjuk az életterületek előzményeinek egymásra hatását, a WIF

és a FIW oda-vissza ható kapcsolatát, és a mindkét életterület következményeinek egymásra hatását, valamint ezeknek, az egész életre vonatkozó hatását. A kutatás eredményei alapján elmondható, hogy nem minden kapcsolat egyforma erősségű. A közvetett kapcsolatok gyengének bizonyultak. Az adott életterületen belüli következmények vonatkozásában azt találták, hogy mind a WIF, mind a FIW a saját életterületen belül jobb előrejelző lett, mint a másik életterület esetében. A közvetlen életterületen belüli hatások, viszont erős kapcsolatként írhatók le (Michel és mtsai 2009).

Modern elméletek

A modern elméletek között említhetjük meg a munka-család gazdagítást és a munka-család egyensúlyt.

Munka-család gazdagítás

Greenhaus és Powell szerint a munka és a család életterületeinek egymásra való negatív hatása sokak által kutatott téma, ám a pozitív hatások nem kaptak elegendő figyelmet, ezen megfigyeléseik vezettek el a *munka-család gazdagítás* fogalmának megalkotásához (Greenhaus és Powell 2006). A munka-család gazdagítás fogalma az ő megfogalmazásukban azt jelenti, hogy az egyik életterületen szerzett tapasztalatok a másik életterületen belül életminőség javulást eredményeznek, ez megmutatkozhat a teljesítmény s az érzelmek terén. Ez akkor történhet meg, amikor az egyik életterületen belül az egyén szert tesz egy olyan erőforrásra, amelynek eredményeképpen javul az egyén teljesítménye a másik életterületen belül. Két formát különítenek el a szerzők: a közvetlen utat, amikor az egyik életterületen belül megszerzett erőforrás konkrétan javítja a teljesítményt a másik életterületen, illetve az érzelmi utat, amikor a megszerzett erőforrás következtében pozitív érzelmeken keresztül jön létre a hatás. A definíció középpontjában az erőforrások állnak: képesség/nézőpont, rugalmasság, pszichológiai és fizikai erőforrások, társas tőke, anyagi erőforrások.

A gazdagítás esetében is a hatások két irányát tapasztalhatjuk: elkülöníthető a munka-család gazdagítás, illetve család-munka gazdagítás. Az első a munka életterületéről származó és a család életterületén bekövetkező pozitív hatásokat, a második pedig a család életterületéről származó és a munka életterületén bekövetkező pozitív hatásokat jelenti.

A munka-család gazdagítással Carlson, Kacmar, Wayne és Grzywacz (2006) is foglalkozik, a kutatók három dimenziót jelölnek ki az egyes irányokon belül. A munka-család gazdagítás esetén beszélnek munka-család fejlődésről, munka-család érzelméről és munka-család tőkééről. A munka-család fejlődés során a munkába való bevonódás olyan képességek, nézőpont, tudás, megszer-

zéséhez, magatartás elsajátításához juttatja hozzá az egyént, amelynek következtében az egyén jobb családtag lesz. A munka-család érzelm az jelzi, hogy a munkába való bevonódás következtében egy pozitív érzelmi állapot vagy attitűd jön létre, és ez hozzájárul, ahhoz, hogy az egyén jobb családtag legyen. Végül, a munka-család töké azt jelenti, hogy a munkába való bevonódás megnöveli az egyén pszichoszociális erőforrásait (biztonságérzet, önbi-zalom), amely következtében az egyén jobb családtag lesz.

Carlson és munkatársai kiemelik, hogy a három di-menzió összhangban van Greenhaus és Powell (2006) megállapításával, miszerint a gazdagításnak vannak köz-vetlen és közvetett útjai. Ugyanakkor Carlsonék elkülö-nítik a közvetlen út két lehetőségét: az egyénhez kötődő fejlődési utat és a társas viszonyrendszert feltételező psi-choszociális erőforrásokkal kapcsolatos gazdagítást (Carl-son és mtsai 2006).

A család-munka gazdagítás esetén beszélnek csa-lád-munka fejlődésről, család-munka érzelméről és csa-lád-munka hatékonyságról. A család-munka fejlődés lé-nyege, hogy a családba való bevonódás olyan képességek, nézőpont, tudás, megszerzéséhez, magatartás elsajátításá-hoz juttatja hozzá az egyént, amelynek következtében az egyén jobb munkavállaló lesz. A család-munka érzelm jelentése a családba való bevonódás következtében egy pozitív érzelmi állapot vagy attitűd jön létre, és ez hozzá-járul, ahhoz, hogy az egyén jobb munkavállaló legyen. Végül a család-munka hatékonyság értelmében a családba való bevonódás az egyén figyelmének összpontosításához járul hozzá, s ezáltal jobb munkavállaló lesz (Carlson és mtsai 2006).

A család-munka gazdagítás esetében is, a közvetlen úton kétfajta erőforrás áramlását különíthetjük el: az egyén fejlődésével és a hatékonyságával kapcsolatos erő-forrásokét (Carlson és mtsai 2006).

Munka-család egyensúly

A *munka-család egyensúlyt* a fogalom megjelenésekor a munka és a család közötti konfliktus hiányával azonosí-tották. Greenhaus, Collins és Shaw megfogalmazásában a munka-család egyensúly akkor jön létre, ha az egyének egyenlő mértékben vonódnak be és egyenlő módon elé-gedettek a munkát és a családot illető szerepeikkel (Green-haus, Collins és Shaw 2003).

Voydanoff (2007) szerint akkor beszélhetünk mun-ka-család egyensúlyról, ha megfogalmazható az a feltevés, hogy a munka erőforrásai találkoznak a családi élet igé-nyeivel (ekkor munka-család illeszkedésről beszélhetünk), illetve, ha a család erőforrásai találkoznak a munkahelyi élet igényeivel (ekkor család-munka illeszkedésről beszél-hetünk). További feltételként jelölik meg a hatékony rész-vételt mindkét életterületen (Voydanoff 2007).

A munka-család egyensúly lényegét Greenhaus és Al-len (2006), úgy fogalmazta meg, hogy az egyén hatékony-sága és elégedettsége a munkahelyi és a családi szerepeiben illeszkedjen az egyén éppen akkor a jelenben fontos élet-céljaival (Greenhaus és Allen 2006).

A fenti fogalomalkotások tekintetében Grzywacz és Carlson (2007) kritikai észrevételeit fejezte ki, s egy saját definíciót javasolt, amely integrálja a korábbi elméletek erősségeit. Munka-család egyensúlyról szerintük akkor beszélhetünk, ha az egyén a munka és a család életterüle-tén betöltött szerepeiben, az adott életterület szempontjá-ból kulcsfontosságú személyekkel való egyeztetés során megbeszélésre és megosztásra kerülnek az elvárások s az ezeknek való megfelelés létre tud jönni (Grzywacz és Carl-son 2007).

A meghatározás az egyén és más személyek vonatkozá-sában értelmezi a munka-család egyensúlyt, s a munka-csa-lád konfliktus bizonyos fokú megjelenése esetén is elkép-zelhető a munka-család egyensúlya. Véleményük szerint sem a munka vagy a család életterületen megfogalmazott hatékonyság, sem az elégedettség nem szükséges a mun-ka-család egyensúly meglétéhez. A munka-család egyensúly fogalma a munka-család konfliktussal, a munka-család gazdagítással ellentétben, a különböző életterületek szere-peinek egymásra gyakorolt hatásával nem foglalkozik. A munka-család egyensúly fogalom lényege, hogy az egyén mennyire képes felvállalni és megfelelni a munka és a csa-lád életterületei által támasztott felelőségeknek. Erre ko-moly hatással lehet a két életterület közti konfliktus vagy a gazdagítás vagy az, hogy hogyan képes az egyén képví-selni önmagát a két életterületén jelen levő szerepeivel kapcsolatos felelőségeiről való egyeztetési folyamatban (Carlson, Grzywacz, és Zivnuszka, 2009).

A munka-család interferencia mérése

A munka-család interferencia mérésében, mint láthatjuk Carlson és munkatársai fontos szerepet játszanak, bárme-lyik területet helyezzük vizsgálódásunk középpontjába, munkásságuk megkerülhetetlen.

A munka-család konfliktus mérésére több kutató ké-szített kérdőíveket: (Frone és mtsai 1992, Gutek és mtsai 1991) s néhányan ezeket validált formában is közölték. Carlson, Kacmar és Williams kifejlesztették saját, 18 ítem-ből álló kérdőívüket, amely a létezése óta a legtöbbet hasz-nált kérdőív a témában (Carlson, Kacmar és Williams 2000).

A munka-család gazdagítás mérésére 2006 óta Carlson, Kacmar, Wayne és Grzywacz által elkészített multi-dimen-ziós mérőeszközt használják, amely a létezése óta szintén sokat alkalmazott kérdőív lett (Carlson és mtsai 2006).

A munka-család egyensúly mérésére Carlson, Grzy-wacz és Zivnuszka (2009) kidolgozta a munka-család

egyensúly kérdőívet, a mérőeszköz szintén széles körben elfogadott.

A munka-család interferencia nemzetközi és hazai kutatásai

A munka-család életterülete a hazai környezetben kevésbé kutatott terület, viszont a nemzetközi tudományos élet viszonylag régóta kutatja a munka-család interferenciát, gazdag elméleti és empirikus adatok állnak rendelkezésünkre.

Chen, Powell, és Cui (2014) a kapcsolatok dinamikáját s időbeli változását vizsgálták a munka és a családi erőforrás (nyereség és veszteség), a munka-család gazdagítás (WFE), valamint a munka-család konfliktusok (WFC) között. 382 kínai cég alkalmazottját kérdezték meg egy év különbséggel. Azt találták, hogy az erőforrások erősítése gyengítette a munka-család konfliktus transzfert, s az erőforrás vesztesége gyengítette a munka-család konfliktus transzfert a két időpont között. Összességében az eredmények arra utaltak, hogy léteznek kiegészítő erő, az egyén status quo-jának fenntartása a munka-család tapasztalatokban rejlik. A nagy veszteségek csökkentik a nyereségek átadását, és a magas nyereségek csökkentik a veszteségek átadását, s a váratlan nyereség eredményezheti azt, hogy az egyénnek ne kelljen foglalkoznia a fájdalmas helyzetekkel.

Erdamar és Demirel (2014) a munka-család konfliktus és a család-munka konfliktust vizsgálta, tanárok körében. A mintába 364 ankarai tanár került, közülük 240 fő az alapfokú oktatásban, 124 fő a középfokú oktatásban dolgozott.

Eredményeik azt mutatják, hogy a tanárok inkább a munka-család konfliktusban érintettek, mint a család-munka konfliktusban. A leggyakoribb munkahely-család konfliktusok a következők: az elhúzódo konfliktusok a munka területéről átszivárognak a család életterületére, a munkahelyi fizikai és szellemi fáradtság megnehezíti a kötelezettségek teljesítését otthon, a munkából eredő problémák, konfliktusok feszültséget és a stresszt okoznak otthon. A leggyakoribb család-munka konfliktusok a következők: a felelősség és az otthoni munka okán kevés alvás, a váratlan otthoni helyzetek (megbetegedő gyermek, váratlan vendég) megnehezítik a munkahelyi életet. Emellett azt találták, hogy a nők és a fiatal tanárok több munka-család konfliktuson mennek át, és a magán-iskolai tanárok mind a két területen magasabb konfliktust élnek meg.

Cinamon és Rich (2005) a munka-család konfliktust vizsgálták 187 izraeli tanárnő között, hogy jobban megértsék a pedagógusok szakmai és családi élete közötti kapcsolatot. A kutatás során vizsgálták a munkahelyi és a családi szerepeket, a stressz hatásait és a társas támogatással kapcsolatos változókat. A tanárok években

mérhető munkatapasztalatát, a munkahelyül szolgáló különböző iskolai színtereket (általános, közép) összevetették a munka-család konfliktus hatásaival. Kimutatták, hogy a legtöbb tanár nagy jelentőséget tulajdonít mindkét szerepének, és nagyobb munka-család konfliktust élnek meg, mint család-munka konfliktust. A tanári stressz és a társas támogatással kapcsolatos változók közötti kapcsolatok és a munka-család konfliktus összevetése során eltérő mintákat találtak más szakmákhoz képest. Az iskolai színtér és az oktatói tapasztalat hozzájárult ahhoz, hogy magyarázzák a konfliktust.

Michel és munkatársai (2010) meta-analízisének eredményei azt mutatták, hogy a társas támogatás, kontrollálva a szerepbe való bevonódással, leginkább az előzménye a szerepet érintő stresszoroknak és az azt követő munka-család konfliktusnak. Kontrollálva a munkahelyi és a családba való bevonódást, a munkahelyi és családi társas támogatás leginkább kapcsolódott az ugyanabban a tartományban lévő szerepkonfliktusokkal, és szerep-kétértelműséggel. A munka szerepkonfliktus és időnyomás a leginkább a munka-család konfliktusra hatott, míg a család szerepkonfliktusok és szerep-kétértelműség leginkább a család-munka konfliktushoz kapcsolódott.

Ferguson és munkatársai (2012) is a társas támogatást vizsgálták (mind a munkatársakkal, mind a partnerekkel kapcsolatosan) s az azzal való elégedettséget a munka-család egyensúlyra nézve. Azt találták, hogy a támogató hatásokkal való elégedettség ugyanabban a tartományban, és az egész munka-család egyensúlyra befolyással van, s a hatások átszivárognak az egyik területről a másikra. 270 hivatalnokot és partnereiket vizsgálták, eredményeik azt mutatják, hogy a munkavállalók tapasztalata növekedett a munka-család egyensúlyra nézve, ha a társas támogatás a partnerek és munkatársak oldaláról is megvan, és ha a támogatás kielégítő hatású, mind a munkahelyi és családi tartományban elégedettséget teremtett.

A munkával való elégedettség, valamint a munka-család konfliktus kapcsolatát több kutató vizsgálta (Kossek és Ozeke 1998, Aryee, Fields és Luk 1999, Bakker, Demerouti és Verbeke 2004, Schaufeli és Bakker 2004).

Kossek és Ozeke (1998) meta-elemzése szerint a munka-család konfliktus mind a két formája negatívan korrelál a munkával és az élettel való elégedettséggel, ezen belül viszont a család-munka interferencia kevésbé, mint a munka-család interferencia és az általános munka-család konfliktus.

Aryee, Fields és Luk (1999), Bakker, Demerouti és Verbeke (2004), valamint Schaufeli és Bakker (2004) kutatásai szerint a szerepkonfliktusok rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, így hatással vannak az élettel való elégedettségre is.

Hazai viszonylatban Molnár (2014) eredményei szerint a munka-család konfliktus, és ezen belül a munka-család interferencia is csökkenti a munkával és az élettel való elégedettséget. A destruktív versengés és a munka-család konfliktus között szignifikánsan pozitív kapcsolat található, viszont a konstruktív versengés és a munka-család konfliktus között nem talált lényeges összefüggést. Vizsgálatának célja a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolatának feltárása volt, 220 munkavállaló adatain keresztül.

Kiss, Csillag és Szilas (2012) arra keresték a választ, 376 ügyfélszolgálati dolgozó megkérdezésével, hogy a szervezeti elkötelezettség profilok hogyan függnek össze a munkahelyi elégedettséggel, a kilépési szándékkal és a munka-család viszonyrendszerre vonatkozó változókkal (munka-család konfliktus, munka-család egyensúly, munka-család gazdagítás). Nyolc különböző profilt találtak, amelyek elemzéséből kiderült: az elkötelezettség-komponensek közül az érzelmi elkötelezettségnek kitüntetett szerepét találták, a kedvező következményeket tekintve, továbbá megállapították, hogy az elkötelezettségkomponensek együttes hatása szinergikus lehet. Azt találták, hogy a szervezeti elkötelezettség és a kiegészítés kapcsán szembetűnő az összefüggés, a tekintetben, hogy a magas érzelmi elkötelezettségű profillal bírók esetében szignifikánsan alacsonyabb a kiegészítés értéke, mint azoknál a profiloknál, ahol hiányzik az affektív elkötelezettség, itt a legalacsonyabb a kilépési szándék, a munka és a magánélet egyensúlya s a munkával való elégedettség szignifikánsan nagyobb.

Makra, Farkas és Orosz (2012) vizsgálatuk alapján arról számolnak be, hogy az élettel való elégedettség növekedését segíti a munkával való elégedettség, a szakmailag támogató munkahelyi klíma, a családba való bevonódás és a családi állapot. A közvetlen hatások mentén a munka-család interferenciát erősíti a munkába való bevonódás, valamint a munkaórák és túlórák mennyisége. A munkával való elégedettséget pozitívan befolyásolja a gyermekek száma és a szakmailag támogató munkahelyi klíma, azonban a feszült klíma negatívan hat rá. A családba való bevonódást a családi állapot és a gyermekek száma növeli, viszont a túlórák száma csökkenti. Végül a munkába való bevonódást negatívan befolyásolja a családba való bevonódás, viszont a munkával való elégedettség, illetve a szakmailag támogató és a feszült munkahelyi klíma is elősegíti ennek a tényezőnek az erősségét.

Okonkwo (2013) dél-kelet nigériai tanárnők körében végzett vizsgálata alapján, megállapította, hogy a munka-család konfliktus negatív átszivárgás. Ilies, Wilson és Wagner (2009) ezzel szemben az úgynevezett pozitív átszivárgás jelenségét vizsgálta. Eredményeik alátámasztják a mindennapi munkahelyi elégedettség harását a mindennapi háztartási elégedettségre és a családban megélt érzel-

mekre. Okonkwo szerint a két életterület hathat pozitívan és negatívan is egymásra. Az átélt átszivárgás a munka és családi felelősség egyensúlyától függ, ha egyensúlyban vannak egymással, inkább a pozitív átszivárgás, s ha nem, inkább a negatív átszivárgás a jellemző (Okonkwo 2013).

Calvo-Salguero és munkatársai (2012) vizsgálatukban két, a nemek munka-család konfliktusra való hatását magyarázó modelljét (Gutek, Searle és Klepa 1991) tesztelték, a racionális és a nemi szerepek elvárásaival kapcsolatban. A racionális modell szerint nemi különbségek találhatók abban, hogy ki mennyi időt tölt a családjában, illetve a munkahelyén. Ezt erősíti Cinamon és Rich (2002) kutatása, miszerint a férfiak hajlamosak több időt tölteni a munkában, mint a nők. A nemi szerepek elvárásainak modellje szerint: mivel a nők jobban szocializáltak a családi felelősség vállalására, így érzékenyebbek a család-munka interferenciára. A férfiak pedig, mivel ők inkább a munka felelősségének vállalására vannak szocializálva, érzékenyebbek a munka-család interferenciára (Calvo-Salguero és munkatársai 2012).

Ezt támasztja alá Geszler (2014) kutatása is. Az European Social Survey ötödik hullámának adatait elemezve, arra kereste a választ, hogy az európai férfiak munkahelyből, illetve családi életből fakadó konfliktusait milyen attitűdbeli, munkához, valamint családhoz kötődő tényezők befolyásolják. Az eredmények szerint a menedzser férfiak tapasztalják a legtöbb munka-család konfliktust, az ezzel való megküzdésben a társasági élet segít a feszültség levezetésében.

Ádám (2008) a munka-család konfliktus prevalenciáját kutatta orvosnők körében, összehasonlításban a férfiak adataival. Kutatása alapján, azt találta, hogy az orvosnők szignifikánsan magasabb munka-függő, illetve család-függő munka-család konfliktusról számoltak be, mint a férfiak. A társadalmi támogatás tekintetében a nők kevésbé érzik, hogy támogatásban részesülnek. Az orvosok körében magas szomatikus és pszichés morbiditási adatokat talált, az orvosnők körében a szorongás, a fáradtság, az alvászavar és a kiegészítés (34,7%) prevalenciája volt a legmagasabb, míg a férfiak hipertenzióról, alvászavarról és kiegészítésről (35,8%) számoltak be. A munka-család konfliktus a pszichológiai és pszichiátriai betegségek, neurológiai betegségek, depresszió, egyéb kardiovaszkuláris betegségek (pl. atherosclerosis), szorongás, nőgyógyászati betegségek, és a kiegészítés-szindróma (emocionális kimerülés, deperszonalizáció, teljesítmény-csökkenés) szignifikáns prediktora volt. A munka-család konfliktus a szomatikus és pszichés egészség stresszoraként funkcionál. Eredményeik azt mutatják, hogy a munka-család konfliktus és a szomatikus, illetve pszichés morbiditás között szignifikáns kapcsolat létezik. Különösképpen a munka-család konfliktusnak a kiegészítés, a szorongás, a depresszió, a neurológiai, urológiai,

kardiovaszkuláris, gasztrointesztinális, tumoros, és nőgyógyászati megbetegedések, valamint a hipertenzió pathomechanizmusában való lehetséges szerepére kívánják felhívni a figyelmet. Eredményeik szintén alátámasztják más munkahelyi stresszorok, mint pl. a magas munkahelyi követelmények, valamint alacsony munka kontroll szerepét a stressz, illetve a munka-család konfliktus kialakulásában.

Kiss (2013) doktori értekezésében kapcsolatot keresett az ügyfélszolgálati munkakörökben dolgozók szervezeti elkötelezettsége és munka-család konfliktusa között. Az adatfelvétel 720 fős mintán valósult meg. Eredményei alapján a szervezeti elkötelezettségnek három komponensét azonosította, a szervezeti elkötelezettség komponensek alapján elkötelezettségprofilokat határozott meg, amelybe besorolhatóak a munkavállalók. Megállapította, hogy a szervezeti elkötelezettség profiljai egymástól eltérnek a munka-család interferencia és a család-munka interferencia komponenseit illetően. A legmagasabb munka-család interferencia az alacsony elkötelezettségű profilban és a folytonossági elkötelezettség magas szintjével rendelkező profilokban tapasztalható. A legnagyobb család-munka interferenciát a folytonossági elkötelezettség dominanciájával és az érzelmi elkötelezettség alacsony szintjével jellemezhető profilokban figyelte meg.

Következtetés

A munka-család életerületét vizsgáló elméleteknek három fő területét különböztethetjük meg: a klasszikus elméleteket, a szerepekkel kapcsolatos elméleteket s a modern elméleteket. A klasszikus elméletek közé: a szegmentációt, a kompenzációt, az áthatást és a kongruenciát soroljuk. A szerepekkel kapcsolatos elméletek között: az erőforrások szűkösségét, illetve az ennek kritikájaként értelmezhető bővítési megközelítést, és a munka-család konfliktus elméletét találjuk. A modern elméletek a munka-család gazdagítást és a munka-család egyensúlyt emelték be a munka-család interferencia területei közé.

A munka-család konfliktus elmélet a szűkös erőforrások elméletének alkalmazása a munka, és a család viszonyrendszerére. A munka és a család életerülete ugyanazért az erőforrásokért (idő, figyelem, energia) verseng, azonban ezek az erőforrások az egyén számára korlátozottan rendelkezésre álló erőforrások. Az egyén kénytelen ezeket az erőforrásokat megosztani a munka és a család életerülete között, de gyakran előfordul, hogy az egyik életerület szerepeinek való megfelelés megnehezíti, vagy egyenesen lehetetlenné teszi a másik életerületen jelentkező szerepek betöltését. Az egyén nem tud megfelelni párhuzamosan az életerületekből következő szerepelvárásoknak, s kialakul a szerepkonfliktus a munkával és a családdal kapcsolatos szerepei során.

Más elméleti megfontolások pedig azokra a válaszkérdésekre hívják fel a figyelmünket, amelyek a munka-család életerületére oda-vissza, pozitív, gazdagító hatással bírnak, amely mindkét életerületen igen jótékony következményekkel bír: társas kapcsolatok erejének a megélése, boldogságérzet stb. Megint más elméletek a két életerület kiegyensúlyozó erejét hangsúlyozzák.

Láthatjuk, hogy a kutatók kirántott figyelmet fordítottak a munka-család konfliktusnak. Fontosnak tartották a társas támogatás, a munkával-, a családi élettel és az egész élettel való elégedettséget összevetni a munka-család konfliktussal. A nemek munka-család konfliktusra való hatását is többen elemezték. Több kutatás rámutatott a kiégés és a munka-család konfliktus összefüggésére is.

Irodalomjegyzék

- Aryee, S., Fields, D., és Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25. 4. 491–511.
- Ádám Szilvia (2008): A munkahely-család konfliktus prevalenciája, prediktorai és lehetséges hatása az orvosnők és férfi orvosok egészségi állapotára és életminőségére Magyarországon. Doktori értekezés tézisei Semmelweis Egyetem, Budapest. Megtekintés.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. és Verbeke, W. (2004): Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43. 1. 83–104.
- Biswas, K. és Hassan, K. (2009): A Test of Association between Working Hour and Work Family Conflict: A Glimpse on Dhaka's Female White Collar Professionals. *International Journal of Business and Management*, 4. 5. 27–35.
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J.-M. S. és del Carmen Aguilar-Luzón, M. (2012): Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47. 2. 118–132.
- Carlson, D. S. és Perrewé, P. L. (1999): The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25. 4. 513–540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. és Williams, L. J. (2000): Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56. 249–276.
- Carlson, D. S. és Kacmar, K. M. (2000): Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*, 26. 5. sz. 1031–1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. és Grzywacz, J. G. (2006): Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68. 131–164.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. és Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62. 1459–1486.
- Chen, Z., Powell, G. N. és Cui, W.T. (2014): Dynamics of the relationships among work and family resource gain and loss, enrichment, and conflict over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84. 3. 293–302.
- Cinamon, R. G. és Rich, Y. (2002): Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47. 531–541.
- Cinamon, R. G. és Rich, Y. (2005): Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21. 4. sz. 365–378.
- Crouter, A. C. (1984): Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37. 425–442.
- Dubin, R. (1956): Industrial workers' world: a study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 4. 3–13.

- Edwards, J. R. és Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. 25. 1. 178-199.
- Erdamar, G. és Demirel, H. (2014): Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 5th World Conference on Educational Sciences. 116. 4919-4924.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. és Whitten, D. (2012): Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*. 80. 2. 299-307.
- Frone, M. R., Russell, M., és Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*. 77. 1. 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. és Markel, K. S. (1997): Developing and testing an integrative model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50. 2. 145-167.
- Geurts, S. A. és Demerouti, E. (2003): Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. és Cooper, C. L.: *The Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd., New York.
- Geszler Nikolett (2014): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*. 24. 2. 65-89.
- Goode, W. J. (1960): A theory of role strain. *American Sociological Review*. 25. 483-496.
- Greenhaus, J. H. és Beutell, N. J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10. 1. 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. és Shaw, J. D. (2003): The relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63. 510-531.
- Greenhaus, J. H. és Allen, T. D. (2006): Work-Family Balance: Exploration of a concept. *Families and Work Conference*. Provo, UT.
- Greenhaus, J. H. és Powell, G. N. (2003): When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 90. 2. 291-303.
- Greenhaus, J. és Powell, G. (2006): When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*. 31. 1. 72-92.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. és Allen, T. D. (2012): When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*. 80. 266-275.
- Grzywacz, J. és Marks, N. F. (1999): *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family*. CDE Working Paper. University of Wisconsin-Madison, Center for Demography and Ecology, Irvine, CA. 3-99.
- Grzywacz, J. és Marks, N. F. (2000): Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5. 1. 111-126.
- Grzywacz, J. G. és Carlson, D. S. (2007): Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*. 9. 4. 455-471.
- Gutek, B. A., Searle, S. és Klepa, L. (1991): Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76. 4. 560-568.
- Ilie, R., Wilson, K. S. és Wagner, D. T. (2009): The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*. 52.1. 87-102.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. és Rosenthal, R. (1964): *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley, New York.
- Kanungo, R. N. (1982): Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67. 3. 341-349.
- Katz, D. és Kahn, R. L. (1978): *The social psychology of organizations*. John Wiley and Sons, New York.
- Kiss Csaba (2013): A szervezeti elkötelezettség és a munka-család konfliktus összefüggései az ügyfélszolgálati munkában. Ph.D. értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest. Megtekintés.
- Kiss Csaba, Csillag Sára és Szilas Roland (2012): A szervezeti elkötelezettség és a munka-család viszonyrendszer összefüggései. *Vezetéstudomány*. 43. 9. 1-14.
- Kossek E. E., és Ozeki C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. 83. 139-149.
- Leaprort, J. és McDonald, J. M. (2009): The Conflict between Work and Family Roles: The Effects on Managers' Reliance on Information Sources in Dealing with Significant Workplace Events. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 1. 1-12.
- Makra Emese, Farkas Dávid, és Orosz Gábor (2012): A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*. 67. 3. 491-518.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M. és Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*. 74. 199-218.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S. és Cullen, K. L. (2010): Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 76. 1. 91-104.
- Molnár Nikolett (2014): Munka család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata. *Impulzus*. 1. 1. 65-80.
- Okonkwo, E. (2013): Correlational Analysis of Work-Family Conflict Bi-directionality. *Life Psychology*. 21. 2. 301-308.
- Rantanen, J. (2008): Work-Family Interface and Psychological Well-Being: A Personality and Longitudinal Perspective. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19200/9789513934255.pdf?sequence=1> Letöltés ideje: 2016. 12. 07.
- Schaufeli, W. B. és Bakker, A. B. (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25.3. 293-315.
- Siebert, S. D. (1974): Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*. 39. 4. 567-578.
- Voydanoff, P. (2007): *Work, family, and community - Exploring Interconnections*. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.